

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom

Latif Karim

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Cenderawasih

e-mail: latiefkarim99@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom, serta mengidentifikasi faktor kompetensi yang paling dominan memengaruhi kinerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui kuisioner, observasi, dan dokumentasi, mencakup data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, tiga variabel—pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, serta pangkat/golongan—berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$). Secara parsial, masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh signifikan: pendidikan dan pelatihan ($0,003 < 0,05$), pengalaman kerja ($0,006 < 0,05$), serta pangkat/golongan ($0,029 < 0,05$). Di antara ketiga variabel tersebut, pengalaman kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 1,178. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama dalam menghadapi tantangan era otonomi khusus. Peningkatan tersebut harus dilakukan melalui pendidikan berjenjang, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian dukungan material, moral, dan spiritual kepada pegawai yang ingin meningkatkan kompetensinya. Upaya ini menjadi langkah strategis untuk menciptakan aparatur pemerintahan yang profesional, kompeten, dan siap bersaing di lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

Kata Kunci: Kompetensi, kinerja, dan Profesionalisme ASN

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence on the improvement of employee performance at the Secretariat Office of the Regional Government of Keerom Regency, as well as to identify the most dominant competency factor influencing performance. The research employed a quantitative approach with a case study design. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, covering both primary and secondary data. The data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that, simultaneously, the three variables—education and training, work experience, and rank/class—have a positive and significant influence on employee performance improvement (significance value $0.000 < 0.05$). Partially, each variable also shows a significant effect: education and training ($0.003 < 0.05$), work experience ($0.006 < 0.05$), and rank/class ($0.029 < 0.05$). Among these three independent variables, work experience has the most dominant influence on employee performance, as indicated by the highest regression coefficient value of 1.178. Based on these findings, the study recommends the urgent need to improve the quality of human resources (HR), particularly in facing the challenges of the special autonomy era. This improvement should be implemented through structured education, continuous training, and the provision of material, moral, and spiritual support for employees who wish to enhance their competencies. Such efforts are strategic steps toward developing a professional, competent, and competitive government workforce in a dynamic and complex work environment.

Keywords: Competence, performance, and civil servant professionalism.

PENDAHULUAN

Kegiatan pembangunan nasional di berbagai sektor ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang ikut mempengaruhi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan yang amat mendesak dan tidak dapat ditunda mengingat semakin ketatnya persaingan diberbagai bidang kehidupan terutama dalam mengantisipasi era globalisasi dan otonomi daerah.

Kebijakan pembangunan nasional dengan berpegang pada Undang-Undang nomor 22 tentang Otonomi Daerah membawa perubahan strategi pada kualitas SDM yang diperlukan setiap daerah untuk dapat bersaing secara positif dengan daerah lain di Indonesia. Mengingat pentingnya SDM yang berkualitas dalam pembangunan, maka SDM itu perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Perkembangan organisasi atau unit kerja sangat bergantung pada produktifitas atau kinerja pegawai.

Kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang lebih mencerminkan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi unit kerja yang diembannya, disamping merupakan indikator tingkat profesional yang dipengaruhi secara positif dari latar belakang pendidikan, pelatihan, gaji/pendapatan, sarana kerja, teknologi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan penilaian kinerja organisasi dapat diketahui kinerja pegawai dalam organisasi tersebut, apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Pengelolaan SDM secara profesional diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan berkinerja tinggi. Pengelolaan administrasi pegawai secara profesional harus dimulai sejak perencanaan SDM, pengembangan SDM dan evaluasi serta pengawasan SDM.

Pemerintah Provinsi Papua misalnya, masih mengalami berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi pemerintah daerah dan masyarakat pasca implementasi undang-undang otsus Papua nomor 21 Tahun 2001 yang berkaitan dengan SDM adalah : (1) produktifitas SDM yang relatif rendah bila dibandingkan dengan daerah lain; (2) kualitas SDM yang relatif rendah yang dideskripsikan oleh rata-rata pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan yang rendah; (3) keragaman kualitas SDM yang masih sangat besar, baik antar daerah/kota maupun antar perkotaan dan pedesaan (sambutan Gubernur Provinsi Papua pada peringatan Hardiknas tahun 2003).

Oleh karenanya pengembangan dan peningkatan SDM merupakan tolok ukur kinerja suatu organisasi ataupun kelangsungan organisasi tersebut. Hal tersebut disebabkan aspek manusia adalah asset organisasi yang paling menentukan. Seiring dengan hal tersebut suatu fenomena yang terjadi pada instansi pemerintah pada umumnya adalah belum optimalnya kinerja pegawai terkait dengan tugas pokok dan fungsi sesuai latar belakang pendidikan, ketrampilan maupun kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Kondisi yang demikian kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor penyebab utama adalah sejauh mana tingkat kompetensi pegawai yang mencakup latar belakang pendidikan para pegawai dengan bidang tugas pokok dan fungsi yang diembannya, kurangnya kesempatan mengikuti Diklat, sarana kerja, teknologi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

Permasalahan kompetensi pegawai merupakan masalah yang sangat kompleks karena hal ini akan sangat berpengaruh secara langsung terhadap produktifitas kinerja yang mereka laksanakan. Fenomena yang terjadi dewasa ini adanya tingkat pelayanan publik yang belum maksimal kepada masyarakat. Hal ini diduga tingkat kompetensi pegawai belum memadai sehingga diduga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja para pegawai tersebut. Kenyataan menunjukkan bahwa dalam praktek pelayanan kepada masyarakat masih terdapat permasalahan, dimana masyarakat merasa bahwa pelayanan tersebut mereka rasakan masih belum maksimal sesuai harapan. Pengangkatan dan penempatan dalam tugas dan tanggung jawab (pekerjaan) diindikasikan belum sepenuhnya memperhatikan aspek kompetensi pegawai. Ketentuan dan syarat-syarat dalam penempatan tugas terdapat kecenderungan syarat-syarat kompetensi pegawai belum berdasarkan penilaian atau bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang tetapi justru lebih banyak ditentukan faktor di luar ketentuan tersebut di atas, diantaranya kedekatan para pegawai dengan pimpinan.

Deskripsi di atas menjadi acuan untuk mengkaji lebih jauh tentang masalah yang diteliti, dan itulah sebabnya peneliti tertarik melakukan riset terhadap permasalahan tersebut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom.

Faktor manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan. Spencer & Spencer (1993) menekankan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang terkait dengan kinerja efektif di tempat kerja. Dimensi kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Tiga model kompetensi yang sering dikaji meliputi: (1) model berdasarkan posisi kerja seperti leadership dan support; (2) karakter kompetensi seperti motif, sifat,

konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan; serta (3) faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi, antara lain motivasi, kepribadian, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual.

Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta persyaratan jabatan guna mencocokkan individu dengan posisi yang sesuai. Hasil dari proses ini menghasilkan dua dokumen utama: uraian jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification). Uraian jabatan mencakup identifikasi, tugas, pengawasan, serta kondisi kerja, sementara spesifikasi jabatan meliputi kualifikasi pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kondisi fisik.

Penempatan Pegawai

Penempatan merupakan proses penyesuaian pegawai dengan jabatan berdasarkan kompetensi dan prinsip “the right man in the right place.” Penempatan yang tepat akan meningkatkan motivasi, efisiensi, dan produktivitas. Sebaliknya, kesalahan penempatan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja dan over-employment.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Dalam organisasi sektor publik, efisiensi anggaran, kualitas layanan, serta kepatuhan terhadap aturan juga turut memengaruhi keberhasilan kinerja secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Keerom, Provinsi Papua. Seluruh pegawai, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai kontrak, dijadikan sebagai populasi sekaligus sampel karena jumlahnya relatif kecil, yaitu sebanyak 30 orang.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner mengenai variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, pangkat/golongan, serta kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal seperti laporan dan rincian tugas di kantor tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, observasi langsung, dan dokumentasi. Pengukuran pendapat responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Sebelum dianalisis, data diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dikoding dan ditabulasi.

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan tiga variabel prediktor, yaitu pendidikan/pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan pangkat/golongan (X3), terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi

terbaru. Rumus regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$ di mana Y adalah kinerja pegawai, a adalah konstanta, b1-b3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel bebas, dan E adalah kesalahan baku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskripsi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi tanggapan responden terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom. Adapun paparan terkait deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel.1 Rekapitulasi Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Alternatif Jawaban (%)					Jml (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pendidikan/Pelatihan	11.7	15.2	2.222	2.2		30
		39.00%	50.67%	7.41%	7.33%		100%
2	Pengalaman	12.2	16.8	1.5	2		30
		40.67%	56.00%	5.00%	6.67%		100%
3	Pangkat/Golongan	3.2	19.8	2.6	3.6	2	30
		10.67%	66.00%	8.67%	12.00%	6.67%	100%
5	Kinerja Pegawai	8.1	17.7	3.6	1.5		30
		27.00%	59.00%	12.00%	5.00%		100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dijelaskan distribusi tanggapan responden terkait beberapa variabel dalam penelitian ini yakni variabel pendidikan dan pelatihan, variabel pengalaman, variabel Pangkat/Golongan, dan variabel kinerja pegawai dengan paparan hasil penelitian sebagai berikut.

Pada variabel pertama, yakni variabel pendidikan dan pelatihan, yang mana dari 30 responden yang dilibatkan dalam penelitian ini terlihat bahwa 11,7% responden menyatakan ssangat setuju, 50,67% menyatakan setuju, dan 7,41% menyatakan ragu-ragu,.

Mencermati paparan uraian hasil penelitian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa pada variabel pendidikan dan pelatihan, sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya pendidikan dan pelatihan dengan persentase 50,67%.

Selanjutnya untuk lebih jelasnya terkait hasil penelitian pada variabel pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada Diagram. 1 berikut ini.

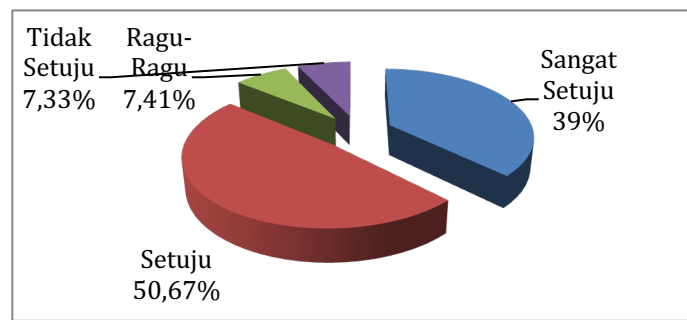


Diagram.1 Distribusi tanggapan responden terkait Pendidikan dan Pelatihan

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diatas, dapatlah disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya pendidikan dan pelatihan dengan persentase 50,67%.

Pada variabel kedua, yakni variabel pengalaman, yang mana dari 30 responden yang dilibatkan dalam penelitian ini terlihat bahwa 40,67% responden menyatakan sangat setuju, 56% menyatakan setuju, 5% menyatakan ragu-ragu, dan 6,67% responden menyatakan tidak setuju.

Mencermati paparan uraian hasil penelitian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa pada variabel pengalaman, sebagian besar responden menyatakan setuju terkait pengalaman kerja dengan persentase 56%.

Selanjutnya untuk lebih jelasnya terkait hasil penelitian pada variabel pengalaman dapat dilihat pada Diagram 4.2 berikut ini.

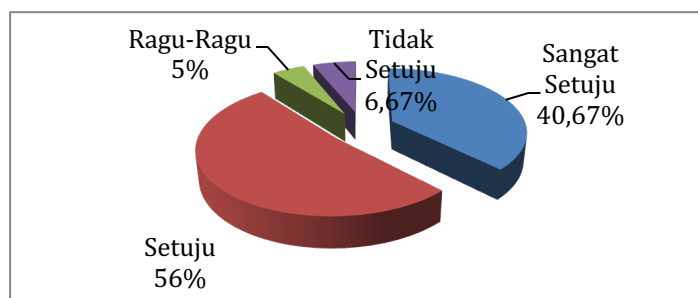


Diagram..2 Distribusi tanggapan responden terkait Pengalaman Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diatas, dapatlah disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya pengalaman kerja pegawai dengan persentase 56%.

Pada variabel ketiga, yakni variabel pangkat/Golongan, yang mana dari 30 responden yang dilibatkan dalam penelitian ini terlihat bahwa 10,67% responden menyatakan sangat setuju, 66% responden menyatakan setuju, 8,67% menyatakan ragu-ragu, 12% menyatakan tidak setuju, dan 6,67% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Mencermati paparan uraian hasil penelitian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa pada variabel pangkat/Golongan, sebagian besar responden menyatakan setuju terkait variabel pangkat/Golongan dengan persentase 66%.

Selanjutnya untuk lebih jelasnya terkait hasil penelitian pada variabel pangkat/golongan dapat dilihat pada Diagram.3 berikut ini.

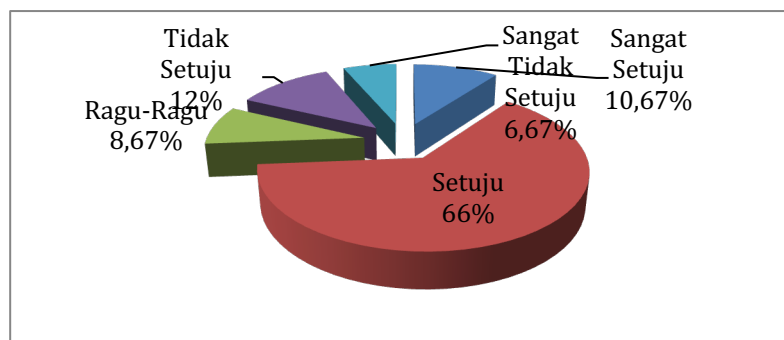


Diagram.3 Distribusi tanggapan responden terkait pangkat/Golongan

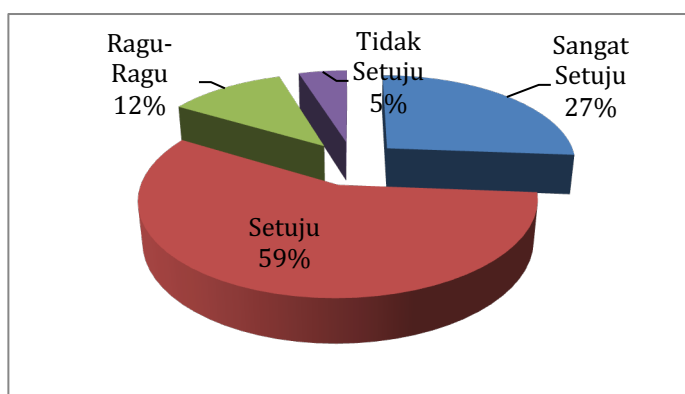
Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diatas, dapatlah disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terkait pangkat/golongan pegawai dengan persentase 66%.

Pada variabel keempat, yakni variabel kinerja pegawai, yang mana dari 30 responden yang dilibatkan dalam penelitian ini terlihat bahwa 27% responden menyatakan sangat setuju, 59% responden menyatakan setuju, 12% menyatakan ragu-ragu, dan 5% responden menyatakan tidak setuju.

Mencermati paparan uraian hasil penelitian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa pada variabel kinerja pegawai, sebagian besar responden menyatakan setuju terkait adanya kinerja pegawai dengan persentase 59%.

Selanjutnya untuk lebih jelasnya terkait hasil penelitian pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Diagram .4 berikut ini.



Gambar Diagram 4.Distribusi tanggapan responden terkait Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diatas, dapatlah disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terkait adanya kinerja pegawai dengan persentase 59%.

Uji instrumen penelitian yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengujian instrumen validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa variabel yaitu variabel pendidikan dan pelatihan, variabel pengalaman, variabel pangkat/golongan, variabel sarana kerja dan variabel kinerja pegawai. Jumlah responden yang terlibat dalam pendistribusian kuisisioner ini sebanyak 11 responden. Pengujian instrumen ini dilakukan dengan bantuan software pengolah data SPSS versi 22.00.SPSS.

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut Sugiyono (2005) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,3$ sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Untuk melihat analisis validitas pada variabel pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada paparan data pada tabel berikut ini.

Tabel.2 Analisis Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Persyaratan Minimum ($r = 0,3$)	Keterangan
X1.1	0,792	0,3	Valid
X1.2	0,776	0,3	Valid
X1.3	0,602	0,3	Valid
X1.4	0,864	0,3	Valid
X1.5	0,901	0,3	Valid
X1.6	0,775	0,3	Valid
X1.7	0,876	0,3	Valid
X1.8	0,670	0,3	Valid
X1.9	0,796	0,3	Valid
X1.10	0,906	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terkait analisis validitas pada variabel pendidikan dan pelatihan terlihat bahwa dari 10 butir pernyataan terlihat bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien item pernyataan yang dihasilkan berada di atas persyaratan minimum 0,3. Dengan demikian dapat dalam penelitian ini dapat diolah sebagai data penelitian pada analisis selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Untuk melihat analisis validitas pada variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada paparan data pada tabel berikut ini.

Tabel.3
Analisis Validitas Variabel Pengalaman (Variabel X₂)

Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Persyaratan Minimum (r = 0,3)	Keterangan
X2.1	0,592	0,3	Valid
X2.2	0,447	0,3	Valid
X2.3	0,519	0,3	Valid
X2.4	0,491	0,3	Valid
X2.5	0,415	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terkait analisis validitas pada variabel pengalaman terlihat bahwadari 5 butir pernyataan terlihat bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien item pernyataan yang dihasilkan berada di atas persyaratan minimum 0,3. Dengan demikian dapat dalam penelitian ini dapat diolah sebagai data penelitian pada analisis selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Pangkat/Golongan

Untuk melihat analisis validitas pada variabel pangkat/golongan dapat dilihat pada paparan data pada tabel berikut ini.

Tabel.4
Analisis Validitas Variabel Pangkat/Golongan (Variabel X₃)

Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Persyaratan Minimum (r = 0,3)	Keterangan
X3.1	0,829	0,3	Valid
X3.2	0,700	0,3	Valid
X3.3	0,833	0,3	Valid
X3.4	0,616	0,3	Valid
X3.5	0,697	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terkait analisis validitas pada variabel pangkat/golongan terlihat bahwadari 5 butir pernyataan terlihat bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien item pernyataan yang dihasilkan berada di atas persyaratan minimum 0,3. Dengan demikian dapat dalam penelitian ini dapat diolah sebagai data penelitian pada analisis selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Untuk melihat analisis validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada paparan data pada tabel berikut ini.

Tabel.5
Analisis Validitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Persyaratan Minimum (r = 0,3)	Keterangan
Y.1	0,806	0,3	Valid
Y.2	0,557	0,3	Valid
Y.3	0,698	0,3	Valid
Y.4	0,689	0,3	Valid
Y.5	0,910	0,3	Valid
Y.6	0,573	0,3	Valid
Y.7	0,871	0,3	Valid
Y.8	0,803	0,3	Valid
Y.9	0,801	0,3	Valid
Y.10	0,693	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terkait analisis validitas pada variabel kinerja pegawai terlihat bahwadari 10 butir pernyataan terlihat bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien item pernyataan yang dihasilkan berada di atas persyaratan minimum 0,3. Dengan demikian dapat dalam penelitian ini dapat diolah sebagai data penelitian pada analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk melihat suatu kehandalan atau reliabilitas suatu alat pengumpul data maka dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien Cronbach Alpha. Menurut Malhotra (1999: 282) nilai *Cronbach Alpha* yang dapat diterima > 0.600. Pada penelitian ini, teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach*. Reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variabel disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Kriteria
Variabel Pendidikan dan Pelatihan	0,784	Reliabel
Variabel Pengalaman	0,734	Reliabel
Variabel Pangkat/golongan	0,803	Reliabel
Variabel Kinerja	0,777	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terkait analisis uji reliabilitas variabel penelitian yakni pengujian variabel pendidikan dan pelatihan, variabel pengalaman, variabel pangkat/golongan, variabel sarana kerja dan variabel kinerja terlihat bahwa data diatas memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai sebuah alat ukur karena hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang dihasilkan lebih besar dari crobach Alpha sebagai persyaratan minimum yaitu semua variabel mempunyai nilai koefisien cronbach alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai kehandalan/konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 22.0. Adapun hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.7
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.889	9.734	
	X ₁	.385	.117	.432
	X ₂	1.178	.396	.391
	X ₃	.573	.247	.313

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Persamaan regresi ganda:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

X_1 = Variabel Pendidikan dan Pelatihan

X_2 = Variabel Pengalaman

X_3 = Variabel Pangkat/golongan

Y = Variabel Kinerja

Keterangan :

$$\hat{Y} = 12.889 + 0.385X_1 + 1.178X_2 + 0.573X_3$$

- 12.889 : nilai konstanta pada persamaan di atas sebesar 12.889. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja apabila variabel-variabel yang lain diabaikan.
- $0,385X_1$: Konstanta sebesar 12,889 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), maka nilai kinerja adalah 12,889. Koefisien regresi sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai variabel pendidikan dan pelatihan memberikan kenaikan nilai sebesar 0,385.
- $1,178X_2$: Konstanta sebesar 12,889 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pengalaman kerja (X_2), maka nilai kinerja adalah 12,889. Koefisien regresi sebesar 1,178 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pengalaman kerja memberikan kenaikan nilai sebesar 1,178.
- $0,573X_3$: Konstanta sebesar 12,889 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pangkat/golongan (X_3), maka nilai kinerja adalah 12,889. Koefisien regresi sebesar 0,573 menyatakan bahwa setiap penurunan satu nilai variabel pangkat/golongan memberikan penurunan nilai sebesar 0,573.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom adalah variabel pengalaman kerja karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel-variabel yang lain. Dengan demikian dapat ditarik suatu simpulan bahwa pengalaman kerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis selanjutnya yaitu analisis koefisien determinasi. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dengan kata lain analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat seberapa

besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.525	3.67315

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil analisis koefisien determinasi di atas besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada nilai R Square. Tabel di atas menunjukkan bahwa R Square yang dihasilkan sebesar 0,574 yang artinya variabel independen (pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan pangkat/golongan) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebesar 57,4% dan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan diuraikan terkait pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan pada Bab sebelumnya. Pengujian hipotesis yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu pengujian hipotesis secara parsial dan pengujian hipotesis secara simultan. Penjelasan lebih jelasnya terkait pengujian hipotesis ini baik secara parsial maupun secara simultan dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut.

Tabel.9
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Uji-T		Uji-F		Keterangan
		T	Sig.	F	Sig.	
	X ₁	3.286	.003	11.665	.000 ^b	Signifikan
	X ₂	2.973	.006			Signifikan
	X ₃	2.318	.029			Signifikan

Sumber : Data Diolah 2024

Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis ini terbagi menjadi 4 pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan koefisien signifikansi yang dihasilkan dengan koefisien signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% (0,05). Jika Nilai signifikansi kurang dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa pada pengujian hipotesis pertama terlihat bahwa signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom.

Pada pengujian hipotesis kedua terlihat bahwa signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom.

Pada pengujian hipotesis ketiga terlihat bahwa signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pangkat/golongan terhadap variabel kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom.

Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama terhadap variabel terikat. Sebagaimana pengujian hipotesis secara parsial, pengujian ini juga dilakukan dengan cara membandingkan koefisien signifikansi yang dihasilkan dengan koefisien signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% (0,05). Jika Nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Terkait pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan, hasil penelitian pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, variabel pengalaman kerja, dan variabel pangkat/golongan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja khususnya pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom Kabupaten Jayapura.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan pangkat/golongan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditentukan yakni 5% ($0,000 < 0,05$)

Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom ($0,003 < 0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom ($0,006 < 0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara pangkat/golongan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom ($0,029 < 0,05$).

Dari ketiga variabel bebas tersebut, yang paling dominan mempengaruhi kinerja pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom adalah variabel pengalaman kerja karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain yakni 1,178.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Muh., (1997), Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta;
- Bungin Burhan, 2010, Penelitian Kualitatif, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Cut Zahri Harun, 2002, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah, (Online) WWW.DEPDIKNAS.GO.ID
- Dessler G., 1977, Manajemen Personalia : Tehnik dan Konsep Modern, Edisi Ketiga, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Flippo E.B., 1992, Manajemen Personalia, Terjemahan Moh. Mas'ud, Erlangga, Yogyakarta
- Hadi Abubakar, 1997, Cara-Cara Pengolahan Kearsipan yang Praktis dan Efisien, Djambatan, Jakarta
- Handoko, 1995, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manajemen, Liberty, Yogyakarta
- Iman Gunarto, 1997, Sistem Filing Suasana Pendekatan Aplikatif, cetakan pertama, Candra Pratama
- Maryoto, 1994, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, BPFE-Ugm, Yogyakarta
- Moenir, H.A.S., 1988, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta
- Nasution S., 2003 Metode Research, Cetakan 6, Bumi Aksara, Jakarta
- Nazir Moh., 2008., Metode Penelitian, Ghalia, Indonesia
- Saydam G., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jembatan, Jakarta
- Schuler & Jackson, 2011, Management of Organization and Human Resources, Dubuques Iowa : C. Brown Publishers
- Sianipar J.P.G., dan Entang H.M., 2011, Tehnik-Tehnik Analisa Manajemen, LAN, Jakarta
- Simamora Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta

- Singarimbun S., Masri, 1989, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta
- Sudjana, 1997, Statistika untuk Penelitian, Tarsito, Bandung
- Sugiyono, 2003, Statistika untuk Penelitian, Cetakan Kelima, ALFABETA, Bandung
- Suprihanto J., 1998, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Sumarsono, H.M. Sonny. 2004, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Syarif R., 1994, Teknik Manajemen, Latihan dan Pembinaan, Aksara, Bandung
- Walker, Michael R dan Frank G. Kurmitz, 1993, Personal Management of Human Resources, Ohio, C. Brown Publishers
- Wursanto L.G., 2001, Kearsipan, Jilid 2, Kanisius, Yogyakarta
- Martono Budi, 1997, Penyusunan dan Pengamanan Arsip Vital Dalam Manajemen Kearsipan, Cetakan Kedua, PT. Fajar Inter Pratama

Peraturan Perundang-Undangan :

- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural,
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural,
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- undang-undang Nomor 21 Tahun 2001, Tentang Otonomi Khusus Papua Papua.